用友 yonyou | 薪福社 xinfushe.com　　盈海咨询 YINOCEAN　　联合出品

地产行业

社会化用工研究报告（2020）



VISIT…

LANZAROTE Caliente.COM

扫码免费领取资料



房中术(www.nblax520.com)专注于男性增大增粗增长、阳痿、早泄、壮阳、延时、强肾、回春、健身。女性缩阴、丰胸、减肥、化妆、瑜伽、保养、产后修复、盆底肌锻炼。两性健康,夫妻按摩,房中术,性姿势,性技巧,性知识等

更多免费教程：英语学习，技能提升，PS 教学，投资赚钱，音乐教程，口才教学，情商提升，风水教学，心理学，摄影知识，幼儿学习，书法学习，记忆力提升等等......

扫码加微信lax988988领取资料



==

全站课程下载

课程不断增加

本站现资源容量已超 10T

入群联系 QQ：167520299 或添加微信：1131084518（备注 学习）

阳痿早泄训练
皇室洗髓功视频教学
女人驻颜术
泡妞约炮万元课程
足疗养 SPA 教材
玉蛋功
马氏回春功
房中术张丰川
哲龙全套视频
增大盼你增大
国际男优训练
亚当德永早泄训练
洗髓功真人内部
皇室养生绝学道家洗髓功
【铁牛人会员课】男人必备技能，理论讲解
实战高清视频
随意控制射精锻炼 视频+图片+文字
价值 1440 元第一性学名著<素女经房中养生
宝典视频>12 部
洗髓功修炼方法视频教学
陈见玉蛋功视频教学 女性缩阴锻炼
男性自然增大增长指南
强性健肾保健操 1-4
道家强肾系统锻炼功法
马氏回春功
12 堂课，全面掌握男性健康问题 让你重燃自信
联系微信：1131084518

1、东方性经
2、印度 17 式
3、口交技巧 3 部
4、港台性姿势 3 部
5、365 性姿势 6 部
6、泰国性爱密经 17 式
7、花花公子性技巧 6 部
8、阁楼艳星性技巧 7 部
9、古今鸳鸯秘谱全集 7 部
10、夫妻爱侣情趣瑜伽 2 部
11、古代宫廷性保健系列 14 部
12、汉唐宋元明清春宫图真人
13. 柔软性爱宝典 日本 9800 课
14. 李熙墨 3999 全套课
15. 妖精性爱课 2888
16. 李银河全套性课
17. 领统统性课
18. 德勇男性篇
19. 德勇男性篇
20. 缓慢性爱
21. 亚当多体位搭配篇
22. 亚当多体位结合篇
23. 德勇克服早泄讲座练习
24. 德勇以女性为中心得爱抚
25. 加藤鹰接吻爱抚舌技
26. 加藤鹰指技
27. 加藤鹰四十八手入门
28. 佐藤潮吹教学
29. 佐藤男人体能锻炼+保健品介绍
30. 佐藤男人早泄对抗训练
31. 阿拉伯延时训练
32. 田渊正浩秘籍
33. 异性性快感集中训练教学
34. 自我愉悦锻炼密宗
35. 铁牛全套延时训练课
36. Pc 机锻炼真人视频教学
37. 印度性经全集 8 部
38. 21 世纪性爱指南
39. 香蕉大叔男女训练馆全套
40. 中美真人性治疗教学+理论
41. 女性闺房秘术
42. 幸福玛利亚性课
43. 陈见如何释放性魅力征服
44. 性爱技巧讲座全套
45. 性爱秘籍全套
46. 性爱误区讲座
47. 性病讲解大全
48. 性博士讲座合集
49. 性健康和性高潮合集
50. 性教育讲座合集
51. 性能力课堂合集
52. 性生活问题解析合集
53. 意外怀孕和避孕处理课堂
54. 性感地带探索
55. 性技巧讲座
56. 性健康与性卫生讲座
57. 性生活专家答疑
58. 性心理与性道德合集
59. 性爱宝典合集
60. 性爱技巧合集
61. 完美性爱演示
62. 完美性爱技术讲解

更多精品等你来解锁哦...........

目录



01 研究设计回顾 -- 02

1.1 研究背景回顾
1.2 研究目的回顾
1.3 项目执行回顾
1.4 报告阅读说明



02 企业端研究详细发现 -- 07

2.1 企业篇
2.1.1 企业社会化用工现状
2.1.2 企业社会化用工类型及招聘渠道
2.1.3 企业社会化用工原因
2.1.4 企业社会化用工需求与痛点
2.1.5 企业社会化用工期待



03 合作者研究详细发现 -- 28

3.1 合作者篇
3.1.1 合作者从业现状
3.1.2 合作者应聘渠道
3.1.3 合作者从业原因
3.1.4 合作者从业需求与痛点
3.1.5 合作者从业期待



04 社会化用工趋势解读 -- 44

4.1 社会化用工趋势解读

第一章

研究设计回顾



研究背景回顾

1

近几年新兴的互联网平台用工呈现**去企业化、去劳动关系化、去保障化、去集体化趋势**，比如滴滴、美团等

2

企业为了解决招聘难、管理难、社会保险成本高等问题，开始探索**自建用工平台**，开发利用企业外部人力资源，降低用工成本，扩大产品和服务销售范围。人们将这种营销领域新的用工方式与滴滴司机、美团骑手等统称为社会化用工

3

基于劳动力与资本关系发展的历史进程，以及现阶段组织用工方式呈现出的以上新变化，资本整合劳动力的方式变的多元化，直接表现为组织的**用工形式从正规雇佣向非正规雇佣方向转变，社会化用工方式开始出现并迅速发展，甚至将带来社会化用工形态的历史性变革**，从而成为当下人力资源领域新的研究课题和商业应用领域的新业态

研究目的回顾

为明确社会化用工在房地产领域的应用现状及趋势，本次调研邀请了该模式下的供需双方进行访问，分别是采用替代性工作安排的企业管理/运营人员、替代性工作安排的合作者。两类人群的访问目的分别是：

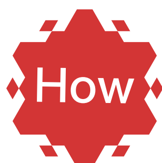
管理·运营层

了解企业采用各种替代性工作安排方式的原因、模式、效果以及存在的问题，并通过对替代性工作安排方式的系统研究，深入了解企业实施社会化用工的基本情况以及企业采用社会化用工模式的动机；实施社会化用工岗位和工作的基本特征；社会化用工对企业组织绩效的影响；企业对社会化用工合作者的管理；了解企业实施社会化用工模式以来存在的困境和风险点；社会化用工模式对劳动者的影响等。帮助企业解决在实施替代性工作安排方式过程中人与组织存在的各种问题，从而促进企业组织经营绩效的提升

合作者

了解合作者的基本特征、类型、来源渠道以及相应的合作动机；合作者的工作质量、工作条件、工作生活满意度、工作认同、劳动情绪等情况；合作者的人力资本、社会资本等在社会化用工中的作用；合作者的职业发展规划以及可预见的困难；是否期望从非正规雇佣转为正规雇佣以及相应的原因

项目执行回顾



执行方式

一对一深访 + 问卷调查

12个管理 / 运营层深访
9个合作者深访
11份人力资源问卷



被访人群

管理 / 运营层 + 合作者

管理或运营层
- 用工企业管理层
- 用工企业运营层
- 目前处于替代性工作安排状态的合作者



研究行业

房地产

开发商
代理公司
中介公司
装修公司
物业
短租平台



执行城市

全国5个T1、T2城市

北京
上海
广州
杭州
天津



执行周期

历时 3 个月

项目准备：2 周
调研执行：8 周
报告输出：2 周

用友 yonyou 薪福社 xinfushe.com

报告阅读说明

报告说明

- 本报告包含4个部分：研究设计回顾、企业端研究详细发现、合作者研究详细发现及社会化用工趋势解读
- 所有发现均基于21个定性样本及11个定量样本分析

概念 / 固定用词说明

- 替代性工作安排(Alternative work arrangements):主要是指企业与劳动者之间建立传统雇佣方式之外的一切用工方式
- 社会化用工：是非劳动关系用工模式的统称，包括劳务派遣、业务外包、合作和合伙等用工模式，属于替代性工作安排概念下的一个分支概念
- 企业：指替代性工作安排（含社会化用工）企业
- 客户：指用工企业的甲方
- 合作者：替代性工作安排工作人员（含社会化用工）
- 第三方公司：包含劳务派遣公司、业务外包公司、人力资源公司
- 基础型用工类型：保安、保洁、派单员、电话销售/ 客服、装修工人、美工/ PS等用工类型
- 高阶型用工类型：设计师、自由经纪人、KOL等用工类型

用友 yonyou 薪福社 xinfushe.com

第二章

企业端研究详细发现



本次调研企业现状

- 房地产行业呈现下行态势，开发商、代理公司、装修公司营业收入有所下降，着手固定员工数量精简
- 依托于互联网平台的新共享经济形式的短租平台处于野蛮生长态势，物业公司正进行消费升级，旨在打造依托智能数字化技术的高品质服务，处于上升态势

注：↓表示行业处于下行态势 ↑表示行业处于上行态势

↑ 中介公司

某中介公司门店：19年营收300+万，同比增长6-7%，

28位固定员工，34位兼职

↓ 营销代理公司

北京某公司：行业中游企业，北京总部全部员工180人

上海某公司：19年营收2000万+，下降8%，雇佣人员50+，下降10%

天津某公司：一手房部门13名雇佣员工，通过中介、自由经纪人合作售房

广州某公司：19年营收1300万+，较18年下降300万，固定员工60+

开发商 ↓

北京某公司：营收3000亿，固定员工下降20%左右

北京某公司：营收700-800亿，北京十强，800-1000人（不含物业）

北京某公司：利润2-3亿，员工3000-4000人

物业 ↑

北京某公司：19年成立，20年营收目标3亿，员工6万人，2020年疫情期间宣布逆势扩招人员计划

短租平台 ↑

北京某公司：2012年进入市场，活跃用户数持续攀升，已超过5000万，行业Top4，内部雇佣人数最多时600+人

装修公司 ↓

广州某公司：19年营收600-700万，300员工， 50-60人为雇佣员工

上海某公司：员工100人左右

企业应用社会化用工部门

- 企业社会化用工主要集中在：销售、策划营销、客服、工程部门

注：红色部门表示社会化用工较多的部门

开发商	董事会 项目部（设计、项目、营销）、预算部、工程部、财务部、行政部、人事部
物业公司	CEO、中心合伙人、大区总代 人力部、财务部、行政部、工程部、保安部
装修公司	总经理 装修工程部、客服部、市场部、运营部、人力部
短租平台	CEO IT技术、客服部、市场部、渠道部、运营管理部、用户维护部
营销代理公司	董事会 销售部、策划部、行政部、人力资源部、财务部、法务部、客服部、工程部
中介公司	总经理、主管 销售部、行政部

样本地产企业社会化用工应用情况

- 整体来看，地产企业采用社会化用工的形式多种多样。其中“采用发包给独立组织（且员工在本企业场所工作）”、“劳务派遣”的情况更为普遍，占一半以上
- 其中，超过一半的房地产企业采用了发包给独立自然人的方式

企业社会化用工模式

模式	比例
发包给具有独立法人资质的组织，且第三方组织员工在本企业工作场所工作	63.60%
劳务派遣	54.50%
发包给自然人，如自由职业者、独立承包商等	54.50%
发包给具有独立法人资质的组织，且第三方组织员工并不在本企业工作场所工作	18.20%

用友 yonyou 薪福社 xinfushe.com

不同细分行业社会化用工模式

- 在本次调研样本中，社会化用工覆盖到多数行业，物业公司社会化用工人员数量较多，为方便管理，不采用直接与独立自然人合作的方式
- 国有控股企业，为满足监督及管理需求，不倾向于采用直接与独立自然人合作的方式

各细分领域社会化用工模式比例

	开发商	营销代理	中介公司	装修公司	物业	短租平台	国有控股	私人控股
发包给具有独立法人资质的组织，且第三方组织员工在本企业工作场所工作	100%	75%	--	50%	100%	--	100%	50%
劳务派遣	50%	75%	--	50%	100%	--	100%	20%
发包给自然人，如自由职业者、独立承包商等	50%	25%	100%	100%	0%	100%	0%	60%
发包给具有独立法人资质的组织，且第三方组织员工并不在本企业工作场所工作	--	25%	--	--	--	100%	--	40%

社会化用工对原本雇佣关系的影响

- 近1/3的企业存在精简员工数量的情况
- 社会化用工模式对原有的企业雇佣关系产生了一些影响，多数为正面的：
  - ✔ 为编制不足的企业提供合法化的供求关系
  - ✔ 促进结构臃肿、层级过多的企业精简员工数量，扁平化管理，提高工作效率
  - ✔ 新鲜血液的加入，刺激固定雇佣员工的工作积极性

对雇佣关系的影响

- 冲击了原来的雇佣关系
  - ✔ 员工工作积极性变高
  - ✔ 精简企业人员，裁撤掉非核心人员，改为社会化用工，i.e. PS美工

"冲击了原本的雇佣关系，有可能一些员工序列制，以元老自居，但实际上他有可能就是一个送货的，一个看仓库的，你跟了老板跟了这么长时间你也想分股份什么，实际上你的岗位随时随地都能被人家替代掉，就是要叫员工不断的深化学习深化管理，提高自身的竞争力，才能在这个市场社会上生存下来。"

— 上海 某营销代理公司 项目总监

- 扩大社会化用工的占比，拓展公司渠道和资源
  - ✔ 社会化用工与固定员工并存，互不影响，但社会化用工比例逐步扩大，甚至发展成全民营销模式，i.e. 自由经纪人

近三年公司因业务外包导致的裁员情况

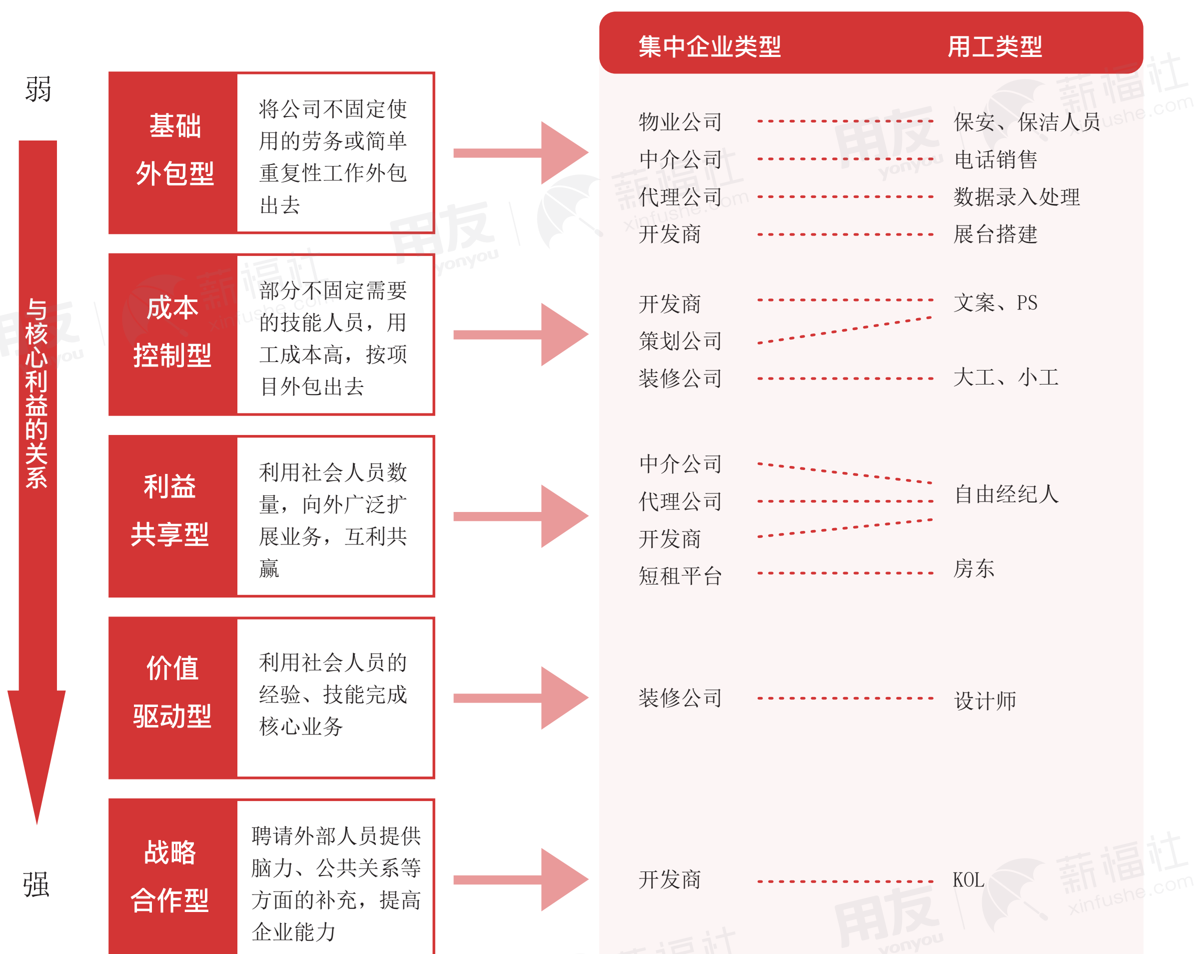
是否存在裁员
否 73%
是 27%

岗位分布

岗位	比例
普通员工	100%
专业技术人员	33.30%
管理人员	33.30%

地产企业社会化用工类型解析

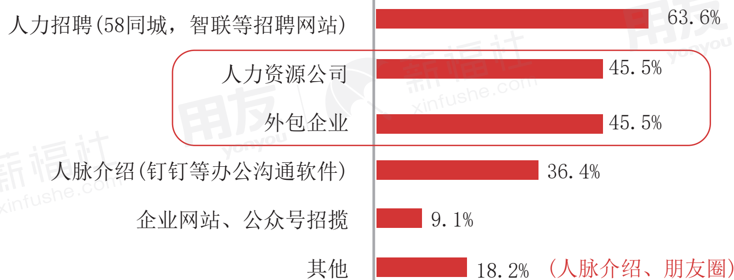
- 结合用工原因，我们发现根据合作者与企业核心利益的强弱关系可以把地产行业用工类型分为5类：



招聘渠道

- 招聘网站、人力资源公司和外包企业是最主要的招聘渠道
- 在访谈中，我们进一步发现，用工类型的差异直接导致招聘渠道的差异：
  - ✔ 利益共享、战略合作型等高阶用工需求更偏好人脉介绍
  - ✔ 基础外包、价值驱动等基础性用工需求主要使用第三方公司招聘

社会化用工人员来源渠道



渠道情况	主要特征
“比如说这个项目要求进保安必须100人，但我们现在手里边只有30人，另外70人我必须要进行劳务派遣，肯定是要外包的” -北京 某国企开发商 项目总监	用工规模大，素质要求不高（基础外包型）采用第三方招聘
“在这个行业做了2-3年的都会有一个圈子，朋友圈都是干这一行的” -天津 某营销代理公司 运营-驻场	靠人脉拓展业务（利益共享） 靠人脉介绍
“一块来的老乡相互介绍活，就把人找来了，不需要费用的” -广州 某装修公司 市场总监	不需额外花费，控制成本

用友 yonyou 薪福社 xinfushe.com

招聘成本

- 对于社会化用工而言，招聘成本80%不足500元/人；45.4%在200-300元之间（直接通过第三方进行结算）
- 对于独立自然人的招聘，由于招聘渠道较为垂直且偏自主/人脉介绍，因此投入直接经济成本相对更低，但企业HR或部门管理者会投入时间成本，与独立自然人面试、沟通

渠道	成本产生形式	费用
人脉介绍(关系圈)	感谢红包	招聘大工小工5-50元不等
人员招聘（58、校园）	网络平台：网站付费 校园招聘：组织费用，如：场地、交通、人员	网站未付费 校园招聘2000-3000元/场
企业网站/公众号招揽	N/A	企业HR通过企业官微/官网自主发布招募信息，成本很低
外包企业	按项目外包，企业自行收取	按项目整体外包金额提取8%-30%
人力资源公司	按人头收费，企业自行抽取佣金	150-500元不等（主要针对基础型用工）

社会化用工人员人均获取成本

金额	占比
50元以下	0.0%
50-100元	18.2%
100-200元	9.1%
200-300元	45.4%
300-400元	0.0%
400-500元	9.1%
500元以上	18.2%

- 国企招聘成本控制更加严格，低于私人控股企业

国有控股（均值）	150元
私人控股（均值）	285元

社会化用工招聘渠道考虑因素

- 招聘成本是首先考虑的因素，但不是决定性因素。需综合考虑用人数量、人员素质、责任托管等影响企业高效经营的相关因素

综合考虑因素

招聘成本、时效性、人员素质、人员数量、渠道口碑/资质、用人责任/风险、人员稳定性

最看重的因素

招聘成本

“杭州有几个比较大型的人才资源中心，早几年我去问过，一个月每人给他两三百，成本比较高不值得，所以靠自己的资源去找就行。”

—杭州 某中介公司 总经理

时效性

“尤其是在旺季，时间上能不能配合我们的要求，能不能在我们要求的时间交作业，这个是最重要的。”

— 上海 某装修装饰公司销售主管

人员素质

“通过第三方公司招募，流动性和人员素质是大问题，所以我们手上总有几个熟悉的设计师，有活我优先找他们，对我们的需求把握很清楚。”

—上海 某营销代理公司销售总监

- 不同用工类型对于渠道的考虑因素差异：

基础外包型

- ✔ 注重时效性上岗速度快、保证到岗数量
- ✔ 规避用人风险

成本控制型

- ✔ 注重人员素质，时效性，保证按质按量完成工作

利益共享型、价值驱动

- ✔ 人员素质、背后共享资源规模

战略合作型

- ✔ 人员社会影响力，资源规模

社会化用工的流动性

- 在地产行业，岗位因素、合作方式及用工合作目的，会导致社会化用工的流动性大，尤其是基础型用工、成本控制型用工。用工需求的临时性，流动性很强。而战略合作型用工，伴随战略目的更迭，企业通常会选择不同的合作对象（i.e. 各领域的KOL、媒体、官员等），导致流动性也较强

	流动性	流动性产生的原因	挽留政策
基础外包	大	**岗位因素** • 外来人口多，本身具有强流动性； • 从业门槛低，工作辛苦，可替代性高，职业天花板来得快； • 薪资低、甚至无底薪，缺乏激励 **合作方式/管理因素** • 项目制合作，合作者档期冲突； • 缺乏合规，对独立自然人约束性小，流动性更高； • 独立自然人追逐利益最大化，与多家企业同时合作，时间分散； • 合作方式较松散，管理松散 **用工目的因素** • 临时性用工，工作岗位不稳定； • 战略合作需求不同，合作对象不同	激励性挽留政策： 升职、签订劳动合同、增加底薪、提供职业发展机会、i.e. 培训、考证、增加福利、购房优惠、提供社保、商业保险
成本控制	大		
利益共享	中		
价值驱动	小		强制性挽留政策： 扣押合作者工资
战略合作	中		

“到年底技能评比做得好，客户一致好评我们给他年终奖发三倍，双倍，给他相应的一些福利待遇，给他增加通讯费，交通补贴类的，也是种鼓励。”

—上海 某装修装饰公司 销售主管

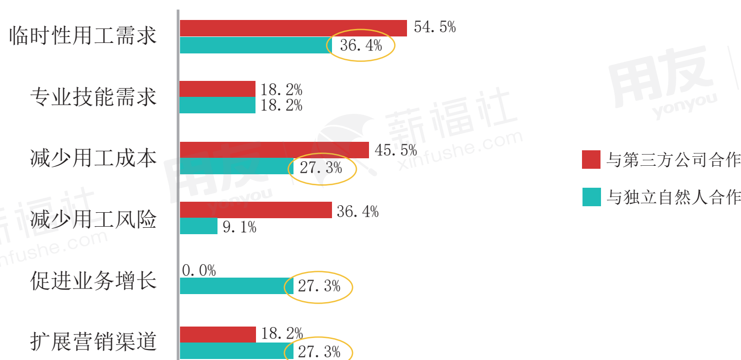
“他们比较固定的，我们不日结了，月结，这些人的工资会比其他的临时工高一点，为了留他，出的钱会高一点，我这个月的十五号，就出上个月的钱给他，就是压着他十五天的钱。”

—广州 某装修公司 市场总监

社会化用工的原因

- 使用劳务派遣人员的原因主要是：临时性用工需求、减少用工成本、减少用工风险
- 直接与独立自然人合作的原因主要是：临时性用工需求、减少用工成本、扩展营销渠道、促进业务量增长

企业直接与企业合作/直接与独立自然人合作的原因



原因情况	主要特征
“楼盘销售周期半年，不可能养活这么多人。这个项目结束了，这些人就不再为我们工作了，可能他又回到他的劳务公司。一年或者两年之后，新盘开之后，有机会他又来了。” —北京 某国企开发商 项目总监	阶段性、临时性用工
“我需要四个设计，只能解决两个职位合同的问题。剩下那两个，就需要他走合作或者劳务派遣……我们不退休，年轻的血液进不来怎么办？” —北京 某国企开发商 项目总监	需要专业人才技能，同时无法提供固定编制
“我们的用工成本也会变得一再缩水，作为派遣员工还是需要占据公司的资源、工位，所以今年我们使用社会化用工，在哪办公我不管，有电脑，让我找到你就行，进一步节省成本。” —北京 某营销代理公司 人事总监	降低用工人员社保、福利、固定设备等成本支出
“我们自己公司做这个项目的话，客户的资源有限。别的公司也进不来开发商。你跟我合作，我来给你们做个接头。是都有盈利的。” —天津 某营销代理公司 运营-驻场	资源延展、拓展营销渠道、促进业务量增长

社会化用工的原因 – 企业类型差异

- 开发商、营销代理和中介公司有拓展营销渠道、促进业务量增长的需求；物业、家装公司主要是出于专业技能需求及节省用工成本的考虑
- 相对而言，与独立自然人合作体现的临时性、专业技能、拓展营销渠道能力、促进业务增长表现等均吸引中介行业采用与独立自然人合作的形式

企业使用社会化用工的原因 – 第三方公司

	开发商	物业	家装	营销代理	中介
派遣人员用工类型	保安、保洁	保安、保洁电梯、消防	装修工、客服	美工、文案、销售	无
临时性用工需求	50%	--	50%	75%	--
专业技能需求	--	100%	50%	25%	--
减少用工成本	50%	100%	50%	75%	--
减少用工风险	50%	--	--	75%	--
拓展营销渠道	--	--	--	--	--
促进业务量增长	--	--	50%	25%	--

企业使用社会化用工的原因 – 独立自然人

	开发商	物业	家装	营销代理	中介
独立自然人用工类型	宣传、礼仪、销售人员	无	施工人员、装修设计、电话销售	自由经纪人	自由经纪人、销售助理、电话销售
临时性用工需求	50%	--	50%	25%	100%
专业技能需求	--	--	50%	--	100%
减少用工成本	50%	--	100%	--	--
减少用工风险	50%	--	--	--	--
拓展营销渠道	50%	--	--	25%	100%
促进业务量增长	50%	--	--	25%	100%

社会化用工整体需求解析

- 根据调研，企业的用工需求包括5种，按类型可分为功能型和情感型，且以功能型需求为主

成本控制	• 对于企业而言，成本控制是使用社会化用工最重要原因之一，也是其基本性诉求 • 整体上，社会化用工报酬金额基本符合市场同类型正式雇佣工的薪资范围，与企业用工的认知和预期相符合 • 从报酬结算来看，社会化用工不能提供发票，对于企业财务而言，存在不便 • 同时，无论是与第三方公司合作还是与独立自然人合作，企业期待项目结算周期，作为缓冲期。一方面等待项目回款，另一方面为项目验收争取时间，加强对合作者工作质量的管理
用工质量	• 在强竞争的市场局面下，任何行业的任何工作岗位，企业都更倾向于使用有经验的熟手，以带来更大的投入产出，提高单位时间的工作产量，提升企业效益。因此，社会化用工的用工质量更令企业满意。如前文所述，社会化用工的招聘渠道主要为圈层介绍，具备行业垂直深度关联，因此招来有经验熟手的可能性更高；而用工质量不高常是第三方公司被诟病的槽点
用工效率	• 社会化用工有效解决了企业用工难、招工难的问题，同时提高了企业的招聘效率、上岗效率、组织效率、管理结算效率 • 但是，由于社会化用工为企业直接与独立自然人合作，招聘效率、上岗效率及组织效率都有较好的满足，但管理结算效率上，需求满足程度低
用工风险控制	• 社会化用工可能产生的风险主要是：合规风险、劳务纠纷、财产/声誉损害风险 • 社会化用工同样不可避免地遇到此类风险，甚至风险性更高
用工稳定性与掌控	• 社会化用工稳定性、掌控性较弱，在管理上存在痛点，通过第三方公司可以有效提升

行业之痛–企业未满足需求

整体上看，企业在社会化用工过程中的未满足需求：

- 独立自然人：用工稳定性、用工风险控制、用工效率
- 第三方公司：用工质量差、用工风险控制、用工稳定性

未满足需求	独立自然人	第三方公司
用工成本	● 无法提供正规发票	● 收取服务费，用人成本增加 ● 缺乏结算缓冲期，无法较好控制结果质量
用工质量	● 专业素质参差不齐	● 人才资源素质参差不齐 ● 高阶型招聘需求难满足 ● 小众垂直型招聘需求难满足，i.e. 设计师
用工效率	● 效率低，需要耗费人力物力在各种渠道招聘 ● 用工数量大时，企业短时间内难以应对 ● 找到合适人才存在偶然性	● 旺季时，人员招聘存在难度
用工风险控制	● 个体性强（工作完成度、劳动纠纷、财产声誉受损等）风险不可控 ● 风险全部由企业自担，且由于管理约束弱，事后追责权力弱	● 第三方对员工身份核实 ● 对企业声誉产生负面影响后的追责，仍存在不确定风险
用工稳定性	● 人员本身具有流动性 ● 优秀人员难以留住 ● 个体性强，约束性低，企业对其（工作状态、个人情况）掌控性弱	● 尽管能快速对流失人员进行补充，但工作连续性仍受影响

社会化用工模式的评价

- 社会化用工的岗位会涉及到企业核心业务，不仅仅是边缘化的重复劳动工
- 这种模式帮助企业减少经营成本，尤其在整体经济下行的趋势下尤为重要，同时减少用工风险



“这种形式，对企业的话，有减少生产成本的效果，另外兼职人员也是比较认可这种弹性的工作模式。我觉得其实是一种双赢，但是这种双赢，最好还是有一种专业的机构来帮我保证人员的素质和稳定性。”

—杭州 某中介公司 总经理

社会化用工是一种双赢的模式



“像房东的话肯定属于我们的核心业务了，我们本身还是属于互联网公司，利用社会房源，帮助我们实现轻资产运营。”

—北京 某短租平台 商务经理

社会化用工很重要，涉及到了核心业务

优化建议

1 从业者综合素质提高（技能、工作态度、形象管理等）

2 提高管理水平、或由专门的管理团队管理

- 身份核实
- 提高中间环节管理

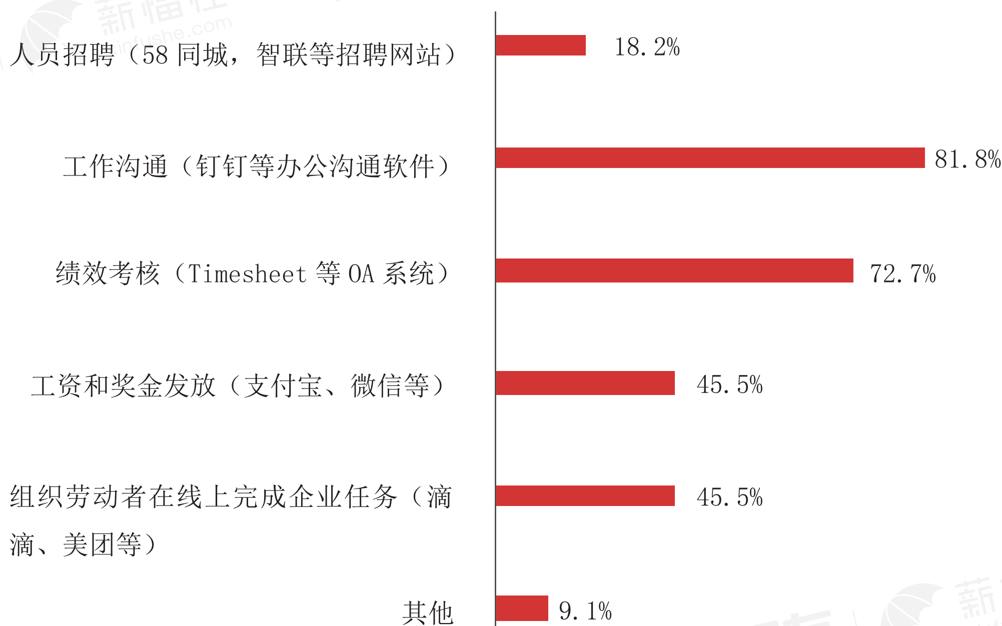
3 更有效的核实合作者身份信息，保证追责到人

"优化的空间就是能够给我，提供那个服务人员的一些身份信息，能够追诉他，就是如果可以的话，可以利用大数据，或者人脸ID，对他进行身份核实，避免长的相似的人去应聘工作，实际上他本来比方说是一个不良分子。"

— 上海 某营销代理公司

互联网、AI对社会化用工的影响

- 互联网、AI在招聘、管理上产生积极影响
  - ✔ 扩大了招聘的渠道，提高招聘速度
  - ✔ 管理、结算软件有效帮助运营



- 未来互联网、AI技术可以进一步提高用工安全性和高效性

进一步期待

- 安全性&高效性的保证
  - ✔ Face ID核实应聘人员身份信息，避免不良分子混入
  - ✔ 大数据、AI在人才库中精准匹配用工需求
  - ✔ 对需到岗工作的人员进行位置管理

- 未来可以替代一部分人的工作，可以避免劳动力资源不稳定性，但是会相应减少雇佣岗位
- 综合考虑智能设备的投入和维护成本，投入产出合适的化将会启动使用

第三章

合作者研究详细发现

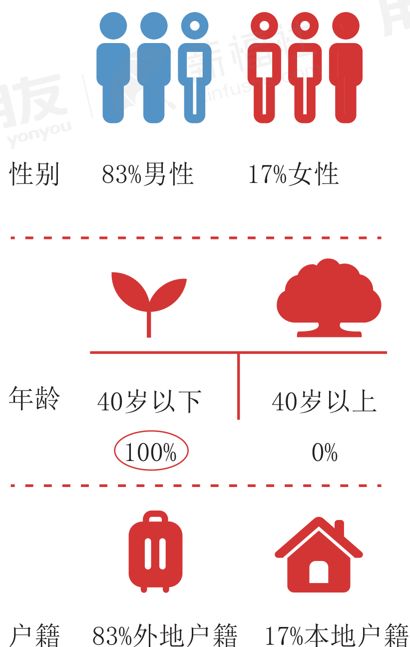


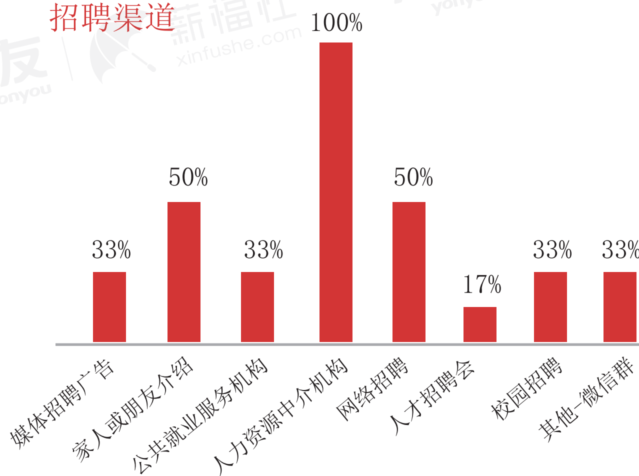
用友 yonyou 薪福社 xinfushe.com

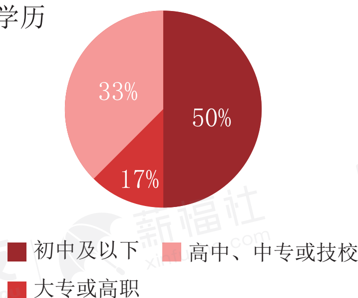
本次调研企业的合作者共性特征

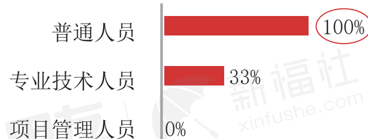
- 第三方合作者呈现5大特征：男性为主，大专及以下学历，40岁以下外地人员居多，岗位为普通人员及专业技术人员
- 第三方公司人员较独立自然人合作者学历低，半数是初中及以下学历

第三方公司员工特征





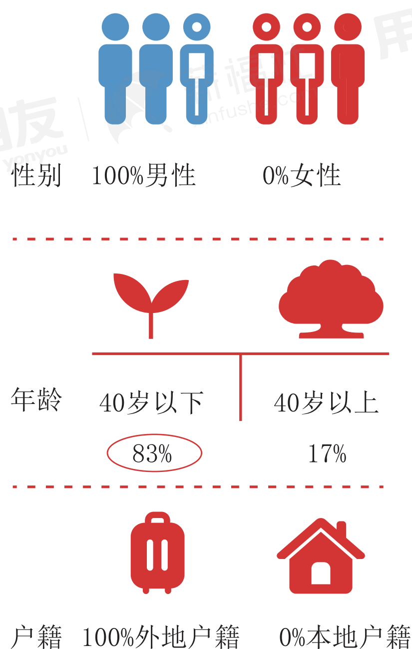


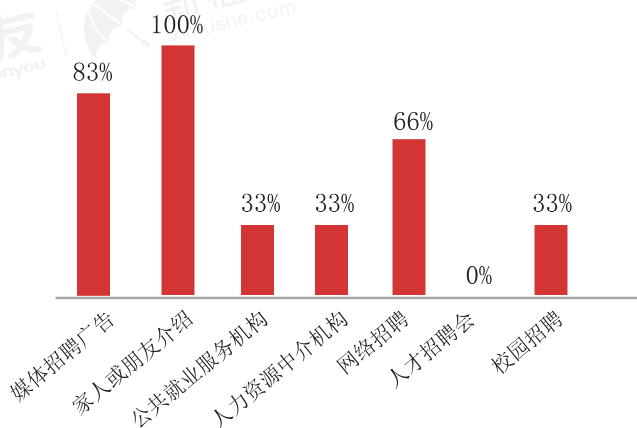


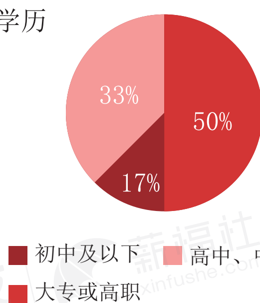
本次调研企业的合作者共性特征

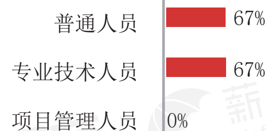
- 独立自然人合作者呈现5大特征：男性为主，大专及以下学历，40岁以下外地人员居多，岗位为普通人员及专业技术人员
- 独立自然人合作者学历较第三方公司人员高，半数是大专或高职学历

独立自然人特征









从业渠道的选择 – 第三方公司渐受认可，获青睐

- 合作者主要通过熟人介绍、招聘网站、第三方公司、垂直线上平台、企业官网/官方微信五大渠道，寻找机会
- 其中，第三方公司，因其高效、稳定的薪资保障、拥有职业培训机会、向上发展机会、管理模式简单等优势，越来越受到合作者青睐

合作者对于各从业渠道的评价 ：

	优势	劣势
熟人介绍	✔ 零成本 ✔ 职位对口 ✔ 职位信息真实可靠	✕ 资源有限 ✕ 时效性差，无法保证及时提供职位
招聘网站	✔ 成本低 ✔ 职位信息多	✕ 真假难判断 ✕ 时效性差，无法保证及时面试
垂直线上平台 i.e. 搜房网	✔ 成本低 ✔ 流量大	✕ 时效性差，不能一直保障自己被流量看到 ✕ 公正性差，靠付费增加曝光率/个人信息置顶
企业官网/ 官微	✔ 公开透明 ✔ 真实可靠	✕ 时效性差，信息不对称，较难在第一时间了解到企业招聘机会

"这个职位没编制，我通过第三方进入了这家企业，让我有机会进入这家大公司。尽管目前做的工作很局限，但也算镀金了，以后更好找工作。凭我自己的能力，我是进不来这种公司的。"

— 北京 某大型国企地产 数据整理 李小姐

合作者对于第三方公司的态度及感知

 优势

- ✔ 时效性高：岗位覆盖全面/多元，能快速上岗，获得工作机会
- ✔ 薪资保障：薪资、社保、福利政策完善，有保障
- ✔ 职业培训：提供职业培训的机会，i.e.礼仪、专业技能、沟通等
- ✔ 发展机会：根据经验、客户评价，对薪资/职位提供向上发展及塑造可能性，i.e.培训，考试/考证，加薪，职位升级等
- ✔ 管理简单：无需处理复杂人际关系，主要由劳务公司和用人单位接洽，且用人单位对其管理宽松，不过分苛求
- ✔ 不占用企业编制：工作岗位易获得

 劣势

- × 薪资保障：多数仅按最低标准缴纳社会保障，不能享受服务企业正式工福利待遇
- × 岗位内容：基础型，低级别岗位多；高阶型岗位少
- × 发展机会：仅少数第三方公司机构提供向上晋升的机会

第三方公司选择时的考虑因素——安全、规范、服务好。服务渐渐成为第三方公司比拼的软实力

- 整体上，合作者选择第三方公司的三大考虑因素是：安全、规范、服务好
- 但是，合作者普遍对第三方公司缺乏深刻的认知及有效的判断方式，因此，大部分合作者仅停留在初级判断标准上。其中人际圈口碑/熟人介绍，是合作者目前认为最可信赖的判断标准
- 随着行业的发展，合作者的认知得到了深化，对第三方公司的选择考虑上，逐渐考虑增值服务等因素，从而更好的获得保障

对于第三方公司的选择标准

安全	初级判断标准 —— 大部分合作者 ✔ 熟人介绍 ✔ 有实体店、办公人员多、人流量大、公司网站、营业执照 ✔ 网上口碑/ 用户评价/广告
规范	高阶判断标准 ——仅小部分合作者 ✔ 企业背书：央国企背景、上市公司、头部平台合作/注资 ✔ 收费标准：不高于行业标准 ✔ 薪资结算政策合规：根据岗位特质合理性，i.e.周结/月结、工作时长等
服务好	衍生判断标准 —— 加分项 ✔ 工作岗位的类型：多元且全面。但事实上缺乏有效途径判断岗位类型的真实性 ✔ 为合作者匹配适合的工作，i.e.AI、大数据的运用 ✔ 提供增值服务/ 机制：培训、考试、加薪、升职

"朋友介绍的，和我说第三方公司机会比较多，给我介绍了一家他知道的，我看是中字头的公司，而且有官网，他们的门头做得很大，进进出出的人很多，我觉得应该蛮靠谱的，就走进去咨询了，迄今为止我已经挂靠这家人力资源公司8年了。"

— 上海 某PS工作合作者

"每个月发工资，他们也提供涨薪的机会，比如2年一涨，还组织考试，可以考证，同时也会涨职务，在职业的发展上，我觉得在这些方面我和正规上班的没有区别。"

— 上海 某PS工作合作者

从业渠道 — 社会化用工更具备“超级个体”特质，单兵作战能力强

- 在本次访谈中，在地产圈，我们发现社会化用工主要存在于设计师、房产自由经纪人、KOL等具备专业身份的岗位类型
- 相对而言，这些合作者更具备“超级个体”的特征：工作内容更加垂直、工作创造的价值更大，对专业性要求更高、与企业的直接对接能力/影响力更强。因此他们不倾向于选择第三方公司。主要考虑如下：

社会化用工从业者（自然人）不选择第三方公司的原因

自然人从业的渠道主要依赖：1. 人际关系网络介绍－朋友圈介绍推荐
2. 先前工作中积累的客户资源

自然人从业的优势：1. 工作经验积累的人脉资源
2. 自身专业的技术背景

岗位受限	✔ 首先，该类型的自然人所从事工作内容更加的垂直，企业的需求量相对少 ✔ 时效性较难保障，行业壁垒/工作门槛/信息不对称，导致较少有专门的第三方公司能保证自然人获取工作机会的及时性
费用	✔ 所创造的价值较高，自然人不愿意通过第三方公司结算，从而导致更高的合作成本，影响企业/个人的利益
资源稳定	✔ 专业性要求更高，使得自然人具备与企业建立垂直合作的能力，从而建立较为稳定的合作关系，保证生计
灵活自由	✔ 计件式的工作方式，同时伴随高额的ROI，使得自然人更享受灵活自由的工作状态，自我掌握工作与生活的平衡 ✔ 不受第三方公司的管束，可同时服务于多家企业，获得更高的回报

从业渠道 – 行业差异

- 进一步看，从就业类型来看，越是与企业核心利益绑定关系较强的高阶型从业者，越倾向于以社会化用工的自然人身份直接与企业合作

弱

与核心利益的关系

强

类型	说明
基础外包型	将公司不固定使用的劳务或简单重复性工作外包出去
成本控制型	部分不固定需要的技能人员，用工成本高，按项目外包出去
利益共享型	利用社会人员数量，向外广泛扩展业务，互利共赢
价值驱动型	利用社会人员的经验、技能完成核心业务
战略合作型	聘请外部人员提供脑力、公共关系等方面的补充，提高企业能力

集中企业类型	用工类型	
物业公司	保安、保洁人员	第三方公司
中介公司	电话销售	第三方公司
代理公司	数据录入处理	第三方公司
开发商	展台搭建	第三方公司
开发商、策划公司	文案、PS	第三方公司
中介公司、代理公司、短租平台、开发商	自由经纪人	独立自然人
装修公司	设计师	独立自然人
开发商	KOL	独立自然人

合作者从事社会化用工的原因——六大原因，驱动合作者灵活就业

- 每位合作者选择社会化用工的原因不尽相同。他们或曾有过固定的工作，或曾自主创业后经历了创业失利
- 整体来看，主要体现在以下六方面：

01 时间灵活

"时间比较灵活，不用上下班打卡，有时间做一些别的事情，平常没有活的时候美团送餐，跟朋友聚会也可以随叫随到。"

—广东 某自由经纪人

02 收入增加

"在上海住房的压力，生活的成本，孩子的教育都是比较高的，趁自己还比较年轻的时候多一些收入的来源。"

—上海 某装饰公司 某装修设计师

03 管理自由

"自己开过公司，心气已经上去了，回不去坐班的模式，不愿意被一些条条框框约束，提成跟公司分得也多。"

—天津 某自由经纪人

04 门槛低/流程短，快速上岗

"在天津一个月2、3万来块钱，我有个朋友金融系硕士毕业，在北京做总经理助理一个月3万，我也干不来这个。"

—天津 某自由经纪人

05 人际关系简单

"我毕业之后进入了一家报社，上下级关系特别严苛，而且同工不同酬，现在就比较简单。"

—上海 某房地产营销公司 PS美工

06 积累工作经验

"读书的时候就开始了，可以把自己学到的东西付诸实践，积累更多的不同公司的经验，以后可以找到更好的固定工作。"

—北京 某房产设计师

群体差异

- 性别差异
  - ✔ 已婚女性更在意收入、时间灵活性，从而能帮助她们更好的兼顾家庭/工作的平衡
  - ✔ 男性更在意管理自由、时间灵活、简单的人际关系
- 代际差异：
  - ✔ 90后更能接受社会化就业以获得时间/管理上的灵活性，人际关系的简单感，收入的增长。斜杠青年是最真实的写照
- 属性差异
  - ✔ 自然人由于更具备“超级个体”的特征，选择社会化用工，更看重时间灵活、收入增长、管理自由三方面优势

合作者从事社会化用工的原因——行业趋势研判

- 调研发现，未来社会化用工的规模及数量将大幅增长；不仅仅是基础型蓝领/ 服务人员的需求
- 与企业核心利益相关的高阶型合作者，i.e. 自由经纪人、设计师、PS美工、KOL等从业人员需求也将出现井喷式增长

行业趋势

市场需求的增长倒逼高阶行业从业者选择社会化用工模式。
其中，影响程度最大的三个职业：

自由经纪人/民宿管家　影响程度：★★★★★

受从业门槛低，收入可观等驱动，吸引更多的置业顾问选择自由经纪人身份
深度结合“互联网平台”i.e.爱彼迎、搜房网、小猪短租等，市场环境驱动行业就业结构变化，自由经纪人/民宿管家模式逐渐扩大，甚至扩展至无从业经验的自然人入围灵活从业

> “恒大、碧桂园在做全民营销，只要你有资源，介绍人来买房，你也可以拿佣金，你也可以做经纪人，直接在恒大、碧桂园的APP上注册一下就可以了。”
>
> —广东 某自由经纪人

> “最开始我们租下这个别墅，没打算做民宿。后来因为只有我爸一个人在三亚，我主要在北京工作，很多房间空着浪费，于是我们尝试着挂了一下爱彼迎，发现还不错，有人租，于是发展到现在入住率达到90%以上，我回三亚得自己再租房子住，我家已经没地给我住了。”
>
> —北京 某民宿管家

设计师　影响程度：★ ★ ★ ★

国企研究设计院鼓励员工扩大收益，积累经验，甚至提供公司资质帮助员工兼职

> “一方面我们企业鼓励我们自己在外面接设计项目，丰富自己的工作，积累更多不同的设计经验，另一方面企业也希望通过我们这样的兼职节省用工成本。双赢。”
>
> —上海 某装饰公司 某装修设计师

PS美工　影响程度：★ ★ ★

企业不再为该类型工作设定固定岗位，采取完全外包形式

社会化用工整体需求解析 – 合作者的诉求

- 从功能型和情感型来看，我们梳理了社会化用工合作者的从业需求主要包括以下八大方向：

发展机会	职业的未来发展前景逐渐被合作者关注，成为重要的需求之一
平衡感、效率	总体上看，在平衡感与效率方面，目前合作者满意程度较高
保障	·合作者与固定工作者的差异，主要体现在就业保障上： ✔ 社会化用工合作者的合作单位不为自己缴纳社保、工作福利长期缺位，i.e.年节费/礼品、年终奖、培训机会、国外旅游、高温补助、加班费、交通/采暖补助等；工作环境/工作工具受限/苛刻，i.e.自我准备笔记本电脑、无固定工位、没有工地意外险等 ✔ 然而，多数社会化用工合作者对就业保障的敏感度较低 ✔ 其他灵活化用工与第三方公司合作的从业人员，享受由第三方为其缴纳的本市最低比例社保
收入	·增加收入是合作者从业的核心需求 ·调研发现，当前合作者对收入及结算形式都较满意 ·然而，社会化用工结算周期的不稳定性，使得部分从业人员较为焦虑。此时，与第三方公司的合作，能较好的改善这种状况，但也不得不接受底薪被抽取8%-30%的行业现状
满足感 自由感 安全感	·整体上合作者安全感上的满足程度较低。自然人由于松散和合作模式，缺乏归属感，在从业过程中，安全感缺位的情形更加显著 ·自由感和满足感整体上满意程度较高

行业之痛 — 合作者未满足需求

- 无论是什么形式的社会化用工，安全感缺失、保障不足、职业的发展机会有限、家庭与生活的平衡感不足是目前普遍存在的痛点

未满足需求	独立自然人	第三方公司
收入	✔ 被动接受薪资水平 薪资上浮调整缺少主动性 ✔ 结算周期不稳定	✔ 第三方抽取服务费过高
保障	✔ 自我缴纳社保 ✔ 缺乏福利等权益 ✔ 收入的最终获取没有保障	✔ 最低标准缴纳社保 ✔ 缺乏福利等权益
效率	✔ 竞争力低的自然人工作 来源稳定性、连续性差	--
发展机会	✔ 缺乏技能提升培训	✔ 缺乏技能提升培训 ✔ 重要工作参与程度低，难以实现能力提升
安全感	✔ 工作、收入不稳定 ✔ 缺乏组织关怀和归属感，安全感内心基础弱	✔ 工作、收入不稳定 ✔ 缺乏组织关怀，没有归属感，内心安全感弱
自由感	--	--
满足感	--	--
平衡感	✔ 不可避免牺牲个人、家庭时间	✔ 不可避免地牺牲个人、家庭时间

合作者的期待

- 对于社会化用工个人而言，与第三方公司合作，能有效减少或缓解个人在工作中的不满足感觉及焦虑情绪
- 但是对于社会化用工合作者而言，作为独立自然人，源源不断的供给关系的提供，是他们的核心期待

	第三方公司	独立自然人
1. 收入与结算	✔ 结算方式更加的人性化 确保每个月都有收入 ✔ 结算的周期短，项目结束后5-10天结算	✔ 结算的周期短，项目结束后5-10天结算
2. 社会保障	✔ 在传统行业，与正式员工享受同等社会保障 ✔ 给予一定程度上的工作福利	✔ N.A
3. 职业发展与规划	✔ 向上发展的机会和培养体系，i.e.培训、考证、加薪、职务的向上调整	✔ 与左同
4. 安全感与平衡感的建立	✔ 合作者关怀体系的建立	✔ 获得更多的工作机会，i.e.工作信息发布 ✔ 客户名单资源、自我曝光度的提高（好评率、排名置顶），以帮助销售成绩的提升，i.e.自由经纪人、房东

章节小结

- 整体上，较多社会化用工个人通过第三方公司获取工作机会，主要是因为其高效性（岗位获取/上岗时间）等优势；但在岗位类型的提供上，仍以基础型岗位为主，高阶型岗位不足，因此对具有“超级个体”属性的社会化用工自然人吸引力较低

- 社会化用工合作者作为独立自然人工作内容更加垂直、工作创造的价值更大、对专业性要求更高、与企业的直接对接能力/影响力更强

1

社会化用工合作者主要通过熟人介绍、招聘网站、垂直线上平台、企业官网/官方微信、微信群五大渠道，寻找就业机会

2

社会化用工合作者最满意的三方面：整体收入水平、灵活自由程度、个人满足感/社会认可度提升；
最不满意方面：收入的不稳定性、安全感缺失、职业的发展机会有限是目前普遍存在的痛点

3

对于社会化用工合作者而言，源源不断的供给关系提供是其核心的诉求，从而获取更多的客户资源、促成合作机会、提高收入的整体水平，他们最期待：
·甲方客户资源的获取，i.e.用工企业名单、岗位信息
·买卖双方客户资源的获取，i.e.房屋卖家、买家信息
·增加个人曝光度，i.e.好评率、排名置顶





第四章

社会化用工趋势解读



趋势解读

- 整体趋势：社会化用工将变得更加普遍
- 社会化用工超级个体特征强显著、去集体化趋势显现

1

【社会化用工趋势】

在地产各行业，社会化用工将成为企业未来用工的趋势，以更好的满足临时性用工需求、减少用工成本、扩展营销渠道、促进业务量增长。主要覆盖的岗位类型：自由经纪人、设计师、美工/PS人员

2

【潜在风险预警】

在这样的趋势下，社会化用工人员管理、人员结算、用工风险控制上，将出现新的思考和要求，i.e.用工过程中的质量监控、合作者费用票据的提供、管理结算风险等

3

【社会化用工具有超级个体特征】

社会化用工超级个体特征明显，单兵作战能力强，具有与企业垂直对接的能力

【衍生管理新需求】

社会化用工供给关系的良性维护，既是社会化用工合作者的核心诉求、也是企业争取好质量合作者的必要手段，i.e.客户资源倾斜、流量倾斜

4

【去集体化趋势显现】

在互联网平台及技术加持下，建立在共享经济、信息共享基础上，以”合作关系”出现的新型社会化用工形态，i.e.房屋短租平台、房屋信息发布平台、房企全民营销模式，值得地产行业普遍关注

这种新型经济业态下合作关系的稳定性保障、收益分配管理等，值得深入思考

   联合出品

声明

本报告是由用友薪福社和盈海咨询联合出品。报告中文字、数据等受中国知识产权法等法律保护。除报告中引用的第三方数据及其他公开信息，报告所有权归用友薪福社所有。

用友薪福社和盈海咨询对报告中所引用的第三方数据及其他公开信息的准确性和完整性不作任何保证，并不承担任何责任或义务。在任何情况下，本报告仅供读者参考，并不构成对任何人的投资建议，本公司及其雇员不对使用本报告及其内容所引发的任何直接或间接损失负任何责任。

如对报告中的内容存在异议，可通过邮箱scbxfs@xinfushe.com联系我们。

未经允许，不得对报告进行加工和改造。欢迎转载或引用。

如有转载或引用，请注明出处【用友薪福社】

扫码回复“报告”
可获取更多报告



用友薪福社云科技有限公司
电话：4000-355-937
网址：www.xinfushe.com



考研资料：数学、英语、政治、管综、西综、法硕等（整合各大机构）
英语类：四六级万词班专四专八雅思等
财经类：初级会计、中级会计、注册会计、高级会计、税务师、会计实操、证券从业、基金从业、资产评估、初级审
公务员：国考、省考、事业单位、军队文职、三支一扶微信 2270291360
银行：银行招聘、笔试、面试
教师资格：小学、中学、教师招聘面试
建筑：一建、二建、消防、造价
法考：主观题、客观题
多平台网课：涵盖职场、办公技能、编程、文案写作、情感心理、穿搭技巧、理财投资健身减肥摄影技术等优质内容
精选资料：Excel 教程、PPT 模板、简历模板、PS 教程、PPT 教程、素描、烹饪、小语种、CAD 教程、PR 教程、UI 课程、自媒体、写作、计算机二级、钢琴、Python、书法、吉他、kindle 电子书、演讲.....持续更新中...
押题：提供考前冲刺押题（初级会计、中级会计、注册会计、一建、二建、教资、四六级、证券、基金、期货等等），麻麻再也不用担心我考不过了。
资料领取微信：1131084518
行业报告：20000 份+持续更新

英语四六级备考资料	计算机二级备考资料	150 所高校考研专业课资料
两小时搞定毛概马原思修近代史纲	高数(微积分)+线性代数+概率论	素描 0 基础入门教程
教师资格证全套备考资料	普通话考试资料礼包	书法教程微信 2270291360
大学生英语竞赛备考资料	大学生数学竞赛备考资料	1000 份各行业营销策划方案合集
挑战杯/创青春/互联网+竞赛资料	电子设计竞赛必备资料	街舞 0 基础入门教程
托福雅思备考资料	大学物理学科攻略合集	动漫自学教程
SCI 最全写作攻略	TEM4/TEM8 专四专八备考资料	教师资格证面试试讲万能模板
360 份精美简历模板	数学建模 0 基础从入门到精通	100 套快闪 PPT 模板
Vlog 制作最全攻略	超强 PR 模板	42 套卡通风 PPT 模板
PS 零基础教程微信 1131084518	PS 高级技能教程	63 套酷炫科技 PPT 模板
好用到极致的 PPT 素材	128 套中国风 PPT 模板	32 套 MBE 风格 PPT 模板
327 套水彩风 PPT 模板	295 套手绘风 PPT 模板	54 套毕业答辩专属 PPT
196 套日系和风 PPT 模板	82 套文艺清新 PPT 模板	57 套思维导图 PPT 模板
163 套学术答辩 PPT 模板	53 套北欧风 PPT 模板	34 套温暖治愈系 PPT 模板
118 套国潮风 PPT 模板	30 套仙系古风 PPT	126 套黑板风 PPT 模板
114 套星空风格 PPT 模板	192 套欧美商务风 PPT 模板	42 套绚丽晕染风 PPT
50 套精美 INS 风 PPT 模板	56 套水墨风 PPT 模板	137 套清爽夏日风 PPT 模板
98 套森系 PPT 模板	25 套简约通用 PPT 模板	记忆力训练教程
300 套教学说课 PPT 模板	123 套医学护理 PPT 模板	AE 动态模板微信 2270291360
毕业论文资料礼包	教师资格证重点笔记+易错题集	表情包制作教程
吉他自学教程（送 6000 谱）	钢琴自学教程（送 1000 谱）	区块链从入门到精通资料
2000 部 TED 演讲视频合集	Excel 从入门到精通自学教程	单片机教程
230 套可视化 Excel 模板	1000 款 PR 预设+音效	1000 份实习报告模板
手绘自学教程微信 1131084518	单反从入门到精通教程	人力资源管理师备考资料
英语口语自学攻略	粤语 0 基础从入门到精通教程	证券从业资格证备考资料
日语自学教程	韩语自学教程	PHP 从入门到精通教程
法语学习资料	西班牙语学习资料	炒股+投资理财从入门到精通教程
全国翻译专业资格考试备考资料	BEC 初级+中级+高级全套备考资料	大数据学习资料
SPSS 自学必备教程	Origin 自学必备教程	会计实操资料
LaTeX 全套教程+模板	EndNote 教程+模板	小提琴 0 基础入门自学教程
GRE 超全备考资料	200 份医学习题合集	司考备考资料

思维导图教程＋素材	20000 份行业研究报告	一级造价工程师备考资料

上万 GB 教学资料（均全套,非杂乱）免费领取微信 1131084518

《闪电式百万富翁》实战版+升级版

易经+道德经+易学名师全集+风水学+算命学+起名+++等等（全套 1000 多 GB）

心理学+NLP 教练技术+精神分析+亲子家庭教育+催眠+++等等（更新超 2000GB）

大学-已更新至 9333 个课程+高中+初中+小学-全套资料（超过 2 万 GB）

陈安之	曾仕强	马云	杜云生	翟鸿燊	刘一秒	俞凌雄
王健林	余世维	雷军	周文强	安东尼罗宾	董明珠	李嘉诚
徐鹤宁	冯晓强	李践	刘克亚	罗伯特清崎	戴志强	李伟贤
苏引华	史玉柱	李强	俞敏洪	杰亚伯拉罕	周鸿祎	唐骏
梁凯恩	陈永亮	傅佩荣	贾长松	易发久	李彦宏	湖畔大学
李开复	聂枭	悟空道场	魏星	姬剑晶	其他名师全集	其他资料下载
王兴	王智华	智多星	陈文强	周导		微信 2270291360
泡妞	撩汉	泡仔	房中术	性福课	驻容术	泡妞撩汉性福合集

注：太多了，无法全部一一列出。。。

全套专题系列【微信 1131084518】

记忆力训练	形象礼仪	健康养生	企业管理	沟通技巧
演讲与口才	经理修炼	MBA 讲座	时间管理	战略经营
企业文化	销售心理	管理素质	国学讲座	执行力
团队管理	领导艺术	员工激励	潜能激发	谈判技巧
绩效管理	薪酬管理	43 份直销制度	电话销售	人力管理
客户服务	创业指南	市场营销	餐饮管理	保险讲座
品牌营销	酒店管理	汽车 4S 店	众筹资料	销售技巧

兴趣爱好：	钓鱼教程	魔术教学	炒股教学	美术教学	书法教学
音乐乐器：	萨克斯教学	电子琴教学	小提琴	古筝教学	钢琴教学
	吉他教学				
体育运动：	篮球教学	足球教学	羽毛球教学	乒乓球教学	太极拳教学
	围棋教学	高尔夫球			
生活实用：	插花教学	茶艺-茶道	唱歌教学	单反相机摄影	毛线编织
	小吃+美食				
语言学习：	英语				
电脑 IT：	办公 office	PS 美工教学			

暗号：666

免费领取资料微信

1131084518

微信1131084518

撩汉liaohan.net

最好资源zuihaoziyuan.com



如果群里报告过期

请加微信联系我索取最新

1、每日微信群内分享7+最新重磅报告;

2、每日分享当日华尔街日报、金融时报

3、如果看到群里报告过期了，请扫码联系

4、行研报告均为公开版，权利归原作者所有，仅分发做内部学习

扫一扫二维码后台回复 加群

加入“研究报告”微信报告群。

